



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN UNIVERSITARIA Y
TITULACIÓN**

**Clima organizacional desde la perspectiva de los estudiantes del Cetpro
Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de
Tarapoto y región San Martín-2013**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA**

AUTOR:

Walter Portocarrero Tello

ASESOR:

Lic. Ivo Encomenderos Bancallán

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Atención integral del infante, niño y adolescente

TARAPOTO, PERÚ

2018

PÁGINA DEL JURADO

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

DEDICATORIA

A mis padres que en todo momento me da la fortaleza para mantenerme firme y ser perseverante para poder llegar a la meta trazada.

Walter

AGRADECIMIENTO

Mi sincero reconocimiento a la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad para realizar mis estudios de licenciatura; asimismo, un especial reconocimiento a la plana docente y al asesor de tesis por su exigencia y motivación permanente para concretar los objetivos trazados, ser tolerantes y haber dado sus oportunas orientaciones en todo el proceso de desarrollo de formulación y ejecución del trabajo de investigación.

EL AUTOR

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

El suscrito Walter Portocarrero Tello suscrita: con D.N.I. N°00906719 domiciliado en el Jr. Atahualpa 208 - Tarapoto Egresado de la Universidad Cesar Vallejo- sede Tarapoto, elaboré la tesis denominada:

“Clima organizacional desde la perspectiva de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia y región San Martín- 2013

Para optar el título de Licenciado en Educación, otorgado por la Universidad César Vallejo.

Declaro Bajo Juramento que el presente trabajo ha sido íntegramente elaborado por mi persona y que en él no existe plagio de naturaleza alguna, en especial copia de otro trabajo de tesis o similar presentado por cualquier persona ante cualquier Institución Educativa. Igualmente dejo expresa constancia que se ha respetado las reglas nacionales de derecho de autor. En caso de incumplimiento de esta declaración me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto del 2018

PRESENTACIÓN

Honorables miembros del Jurado:

Dejo a vuestra consideración el presente Informe de investigación denominado: Clima organizacional desde la perspectiva de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia y región San Martín-2013, trabajo en el cual se resume la dedicación e ímpetu para poder determinar el nivel de clima organizacional desde la óptica de los estudiantes en la institución de cetpro.

El presente trabajo consta de varios capítulos.

El capítulo I se refiere a la introducción, donde se da a conocer en modo general la realidad problemática destacando la importancia del problema a investigar, así mismo las investigaciones, artículos científicos, tesis, a nivel internacional, nacional y local entre otros que preceden al presente. Las teorías, enfoques conceptuales donde se enfocan la investigación, la formulación del problema, la justificación de la investigación, los objetivos generales y específicos y las hipótesis.

El Capítulo II aborda el método donde se considera el tipo de estudio, diseño de investigación, las variables y su operacionalización, población y muestra, las técnicas de recolección de datos, métodos y análisis de datos.

En el capítulo III. Los resultados donde se presenta las tablas y figuras de las estadísticas.

En el capítulo IV la discusión. Se presenta, se explica y se discuten los resultados de la investigación.

En el capítulo V se contempla las conclusiones. Se encontrará la síntesis.

En el capítulo VI se contempla las recomendaciones.

Me someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado.

EL AUTOR

ÍNDICE

CARÁTULA	i
PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
INDICE	
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I.-INTRODUCCIÓN	11
1.1.- Realidad problemática	12
1.2.- Trabajos previos... ..	13
1. 3.- Teorías relacionadas al tema	15
1.4. Formulación del problema	38
1.4.1. Problema general	38
1.4.2. Problemas específicos	40
1.5.- Justificación del estudio	40
1.6. Hipótesis	40
1.6.1. General	40
1.6.2. Específicas	40
1.7. Objetivos:	
1.7.1. General	40
1.7.2. Específicos	40
II.-MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación	42
2.2. Tipo de estudio	42

2.3. Variable, Operacionalización	43
2.4 Población, muestra y muestreo	44
2.5. Métodos de análisis de datos	44
2.6. Aspectos éticos	44

III.- RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos..... 46

IV.-DISCUSIÓN..... 53

V.-CONCLUSIONES..... 55

VI.-RECOMENDACIONES..... 56

VII.-REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 57

ANEXOS

viii8
RESUMEN

El trabajo de investigación denominado: Clima organizacional desde la perspectiva de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia y región San Martín-2013, tuvo como objetivo general, determinar el nivel de percepción del clima organizacional desde la óptica de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia y región San Martín

Para el recojo de información se hizo uso de los instrumentos correspondientes previa validación de expertos, los mismos que fueron aplicados a los elementos comprendidos en la muestra.

La información recogida fue sistematizada en tablas y gráficos estadísticos, haciendo uso de la estadística descriptiva, la misma que analizada y en base a la cual se llegó a las conclusiones en coherencia con los objetivos planteados, pudiendo concluir que la percepción del clima organizacional en la institución mencionada está en un nivel regular. Palabras claves: Clima, organizacional, estudiantes.

ABSTRACT

The research work called: Organizational climate from the perspective of the students of Cetpro Inca Atahualpa, from the district of the Banda de Shilcayo, Province and region San Martin-2013, had as a general objective, to determine the level of perception of the organizational climate from the optics of the students of the Cetpro Inca Atahualpa, of the district of the Band of Shilcayo, Province and region San Martin For the collection of information, the corresponding instruments were used, after validation by experts, which were applied to the elements included in the sample. The information collected was systematized in statistical tables and graphs, making use of the descriptive statistics, the same as analyzed and based on which the conclusions were reached in coherence with the proposed objectives, being able to conclude that the perception of the organizational climate in the institution mentioned is at a regular level.

Keywords: Climate, organizational, students.

I. INTRODUCCIÓN

x

1.1.-Realidad problemática

En **América Latina** muchos agentes educativos consideran que para que se generen necesidades de auto perfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente, resulta imprescindible que este se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño. Pero la evaluación vista desde los aspectos sistemáticos toda vez que las instituciones deben ser vistas desde diferentes aspectos y diferentes agentes, en este proceso olvidan el derecho de los alumnos a formar parte. Es importante que la vida organizacional sea percibida como una parte de esta evaluación aunque la cultura organizacional tiene más relación con lo que está claramente estipulado dentro de la empresa, con las reglas escritas (aunque podrían no estarlo y darse por entendidas de generación en generación), planes estratégicos, misión, visión, objetivos, valores, procedimientos para reclutar, toma de vacaciones, ascensos, ausencias, etc. Todo aquello que deben seguir los trabajadores para que el funcionamiento de la organización sea efectivo y satisfactorio.

La cultura organizacional es una poderosa fuerza que determina el comportamiento individual así como el grupal dentro de las empresas, esta es comprendida por el conjunto de supuestos, creencias, valores y normas que comparten los elementos que están dentro de la organización o de alguna forma participan en ella.

En las esferas mundiales desde muchos años atrás las empresas fueron de a poco desarrollando esta cultura, el desarrollo económico tuvo un crecimiento acelerado ya que en los inicios de la administración hubo un énfasis arraigado de los conceptos artesanales auto dirigido posteriormente se vio la necesidad de que existan quienes dirijan, luego aparece el control de la calidad y después , la fijación en los conceptos del producto, finalmente el cliente, esto hizo que la empresa se desarrolle con mayor éxito.

En el Perú, sin embargo, sucede lo contrario, según el informe de Progreso Educativo peruano, existe un lento crecimiento de económico y se acentúa más la pobreza y una de las causales es el deterioro de las instancias de la gestión educativa, con lo que se puede deducir o confirmar

que la cultura del clima organizacional constituye un hecho un constructo de la personalidad de cada docente, ya que este determina y condiciona el comportamiento en la institución y el nivel de satisfacción en la que se encuentra dentro de ella. Como consecuencia los resultados serán siempre negativos y afectados siempre serán los usuarios en este caso los estudiantes.

En muchas instituciones educativas de la región San Martín se presentan diversas problemáticas de esta índole, tales como el escaso sentido de pertenencia, escasa identidad con su centro laboral, escasas expectativas, aparición de conflictos, la poca comunicación entre docentes o con los directivos. "Una organización solo existe cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual" (Chiavenato, 1994, p. 36).

Nuestra institución no está ajena a esta situación, es por eso que el presente trabajo dará oportunidad de visualizar con certeza con esta el clima organizacional

1.2.- Trabajos previos

- **FERNANDEZ, T.** (2004), de la Universidad de Deusto, trabajo de investigación titulado "Clima Organizacional en las escuelas de Uruguay y México" – País Vasco; concluye:
-El clima organizacional en las escuelas ocupa un lugar destacado en la agenda de investigación. Distintos modelos de eficacia escolar ubican el clima entre los factores de eficacia y equidad. Controlando otras variables, se ha hallado que el clima incide en distintos tipos de resultados de las escuelas tales como el nivel de aprendizajes de los alumnos, la distribución social del conocimiento entre los alumnos de distinta clase social (vg. equidad), el abandono a los episodios de violencia escolar.
- **HANCCO, S.** (2011), Trabajo de investigación titulado "Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Docente de la Institución Educativa Pública N° 70394 del Distrito de Pucará – Lampa – Puno

2011”, concluye:

-El clima institucional constituye, una categoría laboral afectiva que tiene efectos muy poderosos en el desempeño docente, después de concluir nuestra investigación, podemos determinar que el clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño docente de la institución Educativa Pública N° 70394 del Distrito de Pucará – Lampa, Puno 2011. De acuerdo a r de Pearson es un 0.117, el cual es positivo.

-El nivel del Clima Organizacional de los docentes de la institución Educativa Pública N° 70394 del Distrito de Pucará – Lampa, Puno 2011. De acuerdo al resultado obtenido en ésta variable es un 75.1%, considerando que para alcanzar al 100% falta un 24.2%. Esto representa que existe un buen clima organizacional.

-El desempeño docente de la institución Educativa Pública N° 70394 del Distrito de Pucará – Lampa, Puno 2011. En general se ha obtenido de un 100%, un 78%, conforme a los datos obtenidos en las fechas de observación. Ralph Tyler (en casanova, 1999) define al desempeño docente “El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzado los objetivos educativos propuestos”. Y esta institución educativa se puede precisar que se ha alcanzado en un 78 %. Finalmente, se puede concluir que Crear un clima propicio, es parte de la tarea de todo Director, esto significa desarrollar un ambiente donde las personas se sientan libres y comprometidas con la visión y misión de la institución.

Gamarra, H. (2013) en su tesis Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas concluye con:

- La categoría referida a la Confianza entre directivos y docentes manifiesta percepciones de satisfacción.
- En ese sentido podríamos decir entonces, que las relaciones interpersonales cercanas y positivas entre directivos y docentes evidencian la existencia de confianza.
- En la categoría de Presión de acuerdo a las percepciones de los docentes entrevistados se ha encontrado evidencias de

insatisfacción laboral. Esta situación se manifiesta a consecuencia de la falta de supervisión constante, acompañamiento, además de reuniones de coordinación por parte del equipo directivo de la institución.

- Asimismo los docentes perciben que existe dejadez, no se pone énfasis en la tarea en cuanto a control de labores, falta de compromiso, además de la ausencia de una gerencia oportuna y eficaz.
- Los docentes entrevistados se sienten apoyados por el director en situaciones personales, familiares o de índole laboral y reconocen el apoyo la colaboración como un valor prevaleciente y apreciado en la institución

1.3.- Teorías relacionadas al tema

Para efectos de esta investigación se utilizará la teoría de Idalberto Chiavenato, para ello se empezará con lo siguiente:

Organización

Hablar de organizaciones en la sociedad actual no sólo es reconocer su existencia, también es afirmar que la sociedad es una sociedad organizada, en la medida que ordena las funciones que debe realizar, se apoya de la multiplicidad de organizaciones y depende de ellas y su evolución.

Según, **(Chiavenato, I. 2000)**, la vida de las personas conforma una infinidad de interacciones con otras personas y con las organizaciones. Por ser eminentemente social e interactivo, el ser humano no vive aislado, sino en continua interacción con sus semejantes. Debido a sus limitaciones individuales, los seres humanos tienen que cooperar uno con otros y deben conformar organizaciones que les permitan lograr algunos objetivos que no podrían alcanzar mediante el esfuerzo individual. Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o

más personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquella. Una organización solo existe cuando:

- Hay personas capaces de comunicarse.
- Están dispuestas a actuar conjuntamente, y
- Desean obtener un objetivo común.

Por otra parte, **(Méndez, A. 1996)** explica que el concepto de organización admite vinculación con diferentes disciplinas; encontrando su punto de partida en la sociología. Sin embargo su aplicación es muy amplia y puede tratarse el concepto de organización, principalmente en dos campos de estudio y aplicación; el que corresponde a las ciencias sociales y del comportamiento (sociología, antropología y psicología), y el específico el económico empresarial. El primero designa una formación, y el segundo se refiere a una actividad y sus resultados, orientados hacia un objetivo.

En este sentido, **(León, O. 1985)** señala que una organización puede concebirse como un acuerdo entre personas para cooperar en la consecución de alguna meta. Las organizaciones existen por las necesidades de la sociedad, y por la búsqueda de eficiencia; por lo mismo los seres humanos se organizan para alcanzar colectivamente alguna meta que no puedan lograr individualmente; además debido a la escasez de recursos tratan de hacerlo eficientemente con menores costos y esfuerzos. En consecuencia la organización básica se creó para lograr un propósito en común.

Así pues, surge una organización del trabajo ligada a la distribución de funciones, a la secuencia de tareas y a la mejora de rendimientos.

Y posteriormente, la amplitud de servicios que ofrece la sociedad y su creciente complejidad impulsa el nacimiento y desarrollo de unidades de especialización. Con ello, nacen las instituciones como estructuras específicas dirigidas al cumplimiento de determinados fines.

El clima organizacional

(Chiavenato, I. 2000), nos dice que la motivación (en el nivel individual) conduce al del clima organizacional (en el nivel organizacional). Los seres humanos están obligados a adaptarse continuamente a una gran variedad de situaciones para satisfacer sus necesidades y mantener un equilibrio emocional. Esto puede definirse como estado de adaptación, el cual se refiere no solo a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a la necesidad de pertenecer a un grupo social, necesidad de autoestima y de autorrealización. La imposibilidad de satisfacer estas necesidades superiores causa muchos problemas de adaptación. Puesto que la satisfacción de ellas depende de otras personas, en especial de aquellas que tienen autoridad, es importante que la administración comprenda la naturaleza de la adaptación o desadaptación de las personas.

La adaptación varía de una persona a otra y en el mismo individuo, de un momento a otro. Una buena adaptación denota “salud mental”. Una manera de definir salud mental es describir las características de las personas mentalmente sanas. Esas características básicas son:

- Sentirse bien consigo mismo.
- Sentirse bien con respecto a los demás. - Ser capaces de enfrentar por sí mismas las exigencias de la vida.

Esto explica el nombre de clima organizacional dado al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, el cual está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados. Cuando tienen una gran motivación, el clima motivacional permite establecer relaciones satisfactorias de animación, interés, colaboración, etc. Cuando la motivación es escasa, ya sea por frustración o por impedimentos para la satisfacción de necesidades, el clima organizacional tiende a enfriarse y sobrevienen estados de depresión, desinterés, apatía, descontento, etc., hasta llegar a estados de agresividad, agitación, inconformidad, etc.,

característicos de situaciones en que los empleados se enfrentan abiertamente contra la empresa (casos de huelgas, mítines, etc.).

El clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros. Por consiguiente es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros, y desfavorable cuando no logra satisfacer esas necesidades. El clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y viceversa.

(Guillen, C. y R. Guil; 2000) definen al clima organizacional como “la percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral”. Según el portal web, **(degerencia.com; 05/10/2011)**, El clima organizacional se refiere al conjunto de propiedades medibles de un ambiente de trabajo, según son percibidas por quienes trabajan en él.

Para las empresas resulta importante medir y conocer el clima organizacional, ya que este puede impactar significativamente los resultados. Numerosos estudios han indicado que el clima organizacional puede hacer la diferencia entre una empresa de buen desempeño y otra de bajo desempeño.

La medición del clima organizacional se suele hacer mediante encuestas aplicadas a los trabajadores de una organización, o de algún área dentro de ella que se quiera medir. Aunque existen distintos instrumentos, metodologías y encuestas para medir el clima organizacional, casi todos coinciden en la necesidad de medir las propiedades o variables en dos partes: una, el clima organizacional existente en la actualidad, y otra, el clima organizacional como debería ser. La brecha entre ambas mediciones es de

gran utilidad para diagnosticar problemas organizacionales, que pudieran ser posteriormente explorados y corregidos.

Para, **(Gibson, A. 1994)**, “El clima organizacional es el conjunto de propiedades del entorno laboral que los empleados perciben directa o indirectamente, y que se constituye en una importante fuerza para influir en su comportamiento y desempeño”.

Técnica wes (work environment scales) para la evaluación del clima organizacional

Según **BRUNET (1996)**, es una técnica muy efectiva para estudiar el clima organizacional descrito por Thurstone, Gutman, Likert y otros; estos autores fundamentan que las actitudes son el conjunto de presunciones, inclinaciones, valores, sentimientos, prejuicios, emociones preconcebidas, ideas, temores, amenazas y convicciones de una persona que define el modo como se comporta.

Las actitudes pueden ser estudiadas a través de cuestionarios, encuestas, etc., en el presente caso, utilizando la técnica WES para medir el clima organizacional (WES: Work Environment Scales). Esta técnica nos proporciona las escalas para evaluar diversos aspectos del clima, los que pueden estar referidos a puntos específicos, tales como relaciones, autorrealización, estabilidad/cambio, y que a continuación aparecen con sus respectivas subescalas.

Relaciones:

1. **Implicación (IM).** Grado en que los empleados se preocupan por su actividad y se entregan a ella.
2. **Cohesión (CO).** Grado en que los empleados se ayudan entre sí y se muestran amables con los compañeros.
3. **Apoyo (AP).** Grado en que los jefes ayudan y motivan al personal para crear un buen clima social.

Autorrealización:

4. **Autonomía (AU).** Grado en que se motiva a los empleados a ser autosuficientes y a tomar iniciativas propias.
5. **Organización (OR).** Grado en que se subraya una buena planificación, eficiencia y terminación de la tarea.
6. **Presión (PR).** Grado en que la urgencia o la presión en el trabajo dominan el ambiente laboral.

Estabilidad/Cambio:

7. **Claridad (CL).** Grado en que se conocen las expectativas de las tareas diarias, y se explican las reglas y planes para el trabajo.
8. **Control (CN).** Grado en que los jefes utilizan las reglas y las presiones para tener controlados a los empleados.
9. **Innovación (IN).** Grado en que se subraya la variedad, el cambio y los nuevos enfoques de trabajo y cultura organizacional.
10. **Desarrollo (DS).** Grado en que se realiza y resume la capacitación del personal.

Desempeño laboral

Monda, (2005) menciona que el esfuerzo de cada individuo está en función del valor de las recompensas ofrecidas y de la probabilidad de que éstas dependan del esfuerzo. Ese esfuerzo individual está dirigido, por una parte, por las capacidades y habilidades del individuo y, por otra, por las percepciones que él tiene del papel que debe desempeñar.

La evaluación del desempeño es una sistémica apreciación del desempeño del potencial de desarrollo del individuo en el cargo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona.

Una evaluación es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados con cierta continuidad, sea formal o informalmente, en las organizaciones. Es un medio a través del cual es posible localizar problemas de supervisión de personal, de integración del empleado a la organización o al cargo que ocupa, etc.

Responsabilidad por la evaluación de desempeño

Esta se atribuye a diferentes dependencias, de acuerdo con la política desarrollada en materia de recursos humanos.

El gerente

Existe una rígida centralización. La mayor parte de las veces, la evaluación de desempeño es responsabilidad de línea y función de staff con la ayuda de la dependencia de administración de recursos humanos. Quien evalúa al personal es el propio jefe, el staff de la dependencia de recursos humanos proyecta, prepara, y luego acompaña y controla el sistema, en tanto que cada jefe aplica y desarrolla el plan dentro de su círculo de acción. De ésta forma, el jefe mantiene su autoridad de línea, en tanto que la dependencia de administración de recursos humanos mantiene su autoridad de staff.

El empleado

Algunas organizaciones utilizan la autoevaluación por parte de los empleados, la responsabilidad por la evaluación de desempeño está totalmente descentralizada. Este tipo de evaluación es poco común porque sólo puede utilizarse cuando el grupo de trabajo está compuesto por personas de buen nivel cultural y de alto cociente intelectual, además de equilibrio emocional y de capacidad para hacer una autoevaluación sin subjetivismo ni distorsiones personales.

El propio empleado llena un cuestionario y luego lo presenta a su supervisor y conjuntamente analizan los resultados, las cosas que deben mejorarse y los objetivos de desempeño que deben alcanzarse. La evaluación de desempeño no puede ser responsabilidad exclusiva del propio individuo, porque:

- puede haber heterogeneidad de objetivos
- los empleados no siempre tienen condiciones para autoevaluarse
- los puntos de vista de los empleados difícilmente coincidan con los del supervisor
- los objetivos del desempeño pueden volverse demasiado personales e individuales

Comité de evaluación

Es el sistema más utilizado, existe centralización en lo que corresponde al proyecto, a la construcción y a la implementación del sistema, y relativa descentralización en lo referente a la aplicación y a la ejecución. La evaluación de desempeño se asigna a una comisión especialmente nombrada para este fin y constituida por funcionarios pertenecientes a diversos departamentos. En este caso, la evaluación es colectiva, y cada miembro tendrá igual participación y responsabilidad en los juicios.

Por lo general, la comisión consta de miembros permanentes y transitorios. Los miembros permanentes participan de todas las evaluaciones, y su papel es mantener el equilibrio de los juicios y de la atención de los patrones. Los miembros transitorios, que participan sólo de los juicios acerca de los empleados ligados directa o indirectamente a su área de desempeño, tienen el papel de proveer información de los evaluados y proceder al juicio y a la evaluación.

La evaluación del desempeño deberá hacerla inicialmente el supervisor directo, quien sólo más tarde la presentará y discutirá con la comisión. Con el paso del tiempo, los miembros permanentes obtendrán conocimiento de los recursos humanos disponibles y de los evaluadores, y podrán colaborar para el perfeccionamiento de las técnicas y dirigir a los evaluadores hacia una concepción coherente y unívoca.

Lista de control para la evaluación del desempeño

Chiavenato (2007) menciona una lista de 07 dimensiones para evaluar el desempeño.

Producción: Se relaciona con la labor que logra el colaborador con los objetivos y metas propuestos por la organización, esto conlleva a un rendimiento

- Excepcionalmente maduro: Es cuando realmente logra las metas
- Por encima de la media en su producción: Es un colaborador diligente que está siempre sobrepasando ciertos límites que cuenta el mismo.
- Generalmente es productivo: Toma en cuenta su trabajo y realiza labores diligentes para conseguir los objetivos.

□

Muchas veces peca de ser improductivo: Le falta mayor continuidad en su productividad y por eso manifiesta deficiencias en las mismas. □

Evaluación negativa: No logra conseguir los objetivos.

Creatividad: Es la forma como interactúa y maneja situaciones que realmente ameriten el desarrollo de sus propias aptitudes.

- Excepcionalmente bien aceptado: Es cuando reconocen sus habilidades y su desempeño laboral.
- Trabajo bien con otros: Es dinámico y entusiasta, demuestra asertividad en sus decisiones.
- Va más allá de lo satisfactorio: Busca por lo menos satisfacer al equipo de trabajo mediante sus esfuerzos por tomar las riendas del grupo.
- Es creativo e innovador: Busca nuevas alternativas que involucren a la innovación
- Exigente con los demás: Demuestra esmero en lograr consolidar los objetivos, misión y visión de la organización.

Conocimiento del trabajo: Se destaca los atributos de ser competitivos y rápidos para aprender de acuerdo al conocimiento que tiene

- Aprender velozmente: Personas aptas para captar información y aprender habilidades nuevas rápidamente.
- Aprende con un minuto de supervisión: Posee la habilidad de aprender con mayor facilidad cuando es enseñado por un buen supervisor.
- Aprendizaje medio: Posee capacidades pero es de coeficiente intelectual promedio.
- Algo lento para aprender: Aprenden pero con muchas veces repetidas. □

Evaluación negativa: Es cuando no es apta para el cargo.

Calidad de trabajo: Está relacionado con el estándar que debe existir en el trabajo.

□

- Trabajo excelente: El colaborador logra un estándar de calidad propuesto por los jefes del área.
Muy bueno: Es cuando se acerca por lo menos al estándar de calidad excelente.
- Calidad media: Es cuando no supera la calidad óptima o buena.
- Debajo de la media: No supera ni la calidad media establecida.
- Calidad inferior: Esta realmente por debajo de toda expectativa.
- Evaluación negativa: La calidad de trabajo no es suficiente para lograr beneficios en la empresa.

Comprensión de las situaciones: Es la forma como se solucionan los problemas involucrando esfuerzos en saber cómo afrontarlos.

- Excelente uso de los recursos: Sabe manejar sus recursos personales para no caer en situaciones que saquen lo negativo del mismo.
- Identifica claramente problemas y soluciones: Demuestra que sabe cómo manejar situaciones difíciles y busca alternativas para solucionarlos.
- Requiere apoyo y supervisión: Necesita un mentor que le brinde confianza para solucionar y negociar ciertos inconvenientes que suceden en el trabajo.
- Incapaz de resolver conflictos o problemas

Realización: Reconoce que en toda organización hay personas con credos diferentes y culturas distintas, por lo tanto tiene un buen concepto de ellos.

- Respeto y atención a las diferencias culturales: Mantiene un equilibrio ya que reconoce la variedad de trabajadores en la empresa.
- Reconoce patrones propios y de otros: Mantiene su empatía ante los patrones de conductas de cada una de sus colegas.
- Progresista: Se siente involucrado con el crecimiento de su capacidad intelectual y personal.

□

- Necesita mejorar continuamente: Reconoce que necesita estar a la par de sus colegas.

Pendiente de los nuevos cambios: No considera los patrones de conducta de los demás y es por eso que no puede tolerar, por lo tanto está a la expectativa de lo nuevo.

Cooperación: Es cómo afronta las situaciones laborales y a su vez la manera como se desenvuelve con sus colegas.

- Enorme entusiasmo: Manifiesta mucho entusiasmo para con sus labores de trabajo.
- Muy interesante y productivo: Posee mucha actitud y eso lo manifiesta en su productividad.
- No mucha iniciativa: Son personas realmente enérgicas que están en todos los lugares realizando cualquier cosa para lograr los objetivos.
- Algo indiferente hacia los demás: No es tolerante y además no presenta actitud frente a los compañeros de trabajo.
- Evaluación negativa: No tiene iniciativa de nada y por eso es nulo en toda relación laboral.

CHIAVENATO (2007) MUESTRA LOS MÉTODOS TRADICIONALES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La evaluación de desempeño humano puede hacerse mediante técnicas que pueden variar notablemente, no sólo de una empresa a otra, sino dentro de una misma empresa, según los niveles o las áreas de actividad. Por lo general, el sistema de evaluación de desempeño humano sirve a determinados objetivos trazados con base a una política de recursos humanos.

Hay varios métodos, cada uno de los cuales presenta ventajas y desventajas y relativa adecuación a determinados cargos y situaciones. Pueden utilizarse varios sistemas de evaluación de desempeño, como también estructurar cada uno de estos en un método diferente, adecuado

□

al tipo y las características de los evaluados y al nivel y las características de los evaluadores.

Para que sean eficaces, las evaluaciones de desempeño deben basarse en los resultados de las actividades del hombre en el trabajo, y no sólo en las características de su personalidad.

Dimensiones del clima organizacional.

Como se ha descrito, el clima tiene que ver con las percepciones que los individuos tienen hacia la organización y cómo estos sentimientos pueden tener un impacto en la motivación y el desempeño del individuo en la propia organización.

Para medir, analizar y explicar el clima organizacional se puede realizar a través de ciertas dimensiones. Cada una de estas dimensiones da respuesta a elementos que se relacionan con propiedades de organización.

Chaparro y Vega (2007), propone para la medición y análisis del clima organizacional las siguientes dimensiones.

Estructura: Se refiere a la percepción que tienen los integrantes de la organización acerca de la rigidez o flexibilidad de las condiciones de trabajo determinadas por la institución y dan lugar a un estado climático u otro. Los elementos estructurales tienen que ver con las reglas, procedimientos, trámites y otras condicionantes a que se ven enfrentados los miembros de la organización en el devenir de su trabajo.

Relaciones: Resulta un componente central en la percepción del clima, entre los distintos niveles, tanto entre pares, como docentes y directivos. El medir con precisión el estado de estas relaciones es un elemento clave a la hora de determinar el clima de la organización. Un buen ambiente de trabajo se basa en relaciones estables y positivas entre los miembros de la organización.

Recompensa: Las compensaciones salariales, si bien parecen ser la única base firme de la satisfacción laboral que generaría buenos climas organizacionales, solamente es un aspecto a tener en cuenta; aunque no menos importante. Junto con ellas todas las demás formas

de estímulo que la organización da a sus miembros por el cumplimiento de sus funciones en la misma. La valoración que la organización tiene del trabajo bien realizado y los estímulos y recompensa que otorga ante esto es materia de esta dimensión.

Identidad: Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un integrante importante y valioso que contribuye en el logro de los objetivos institucionales, en general es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

El propone estas cuatro dimensiones porque considera que la dimensión relaciones es un tanto amplia, es una dimensión que tiene que ver con gran parte de las percepciones del personal, es decir, considera las relaciones entre pares, jefe inmediato, con quienes se desarrolla una parte importante del trabajo diario; en este mismo sentido, la dimensión estructura también refleja las percepciones del trabajo diario, del cómo se hacen las cosas; las dimensiones de recompensa e identidad son elementos importantes para la motivación del personal, y por ende con un impacto en el desarrollo de sus actividades.

Según Marchant (2005) Mientras más satisfactoria sea la percepción que las personas tienen del clima en su empresa, mayor será el porcentaje de comportamientos funcionales que ellos manifiestan hacia la organización.

Mientras menos satisfecho sea el clima, el porcentaje de comportamientos funcionales hacia la institución educativa es menor. Los esfuerzos que haga la dirección por mejorar ciertos atributos del clima organizacional deben retroalimentarse con la percepción que de ellos tienen los profesores. Estas mejoras, mientras sean percibidas como tales, serían el antecedente para que los profesores aumenten la proporción de su comportamiento laboral en dirección con los objetivos organizacionales

De acuerdo con Goncalves A. (2000) El conocimiento del clima organizacional proporciona retroinformación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo

además, introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen. La importancia de esta información se basa en la comprobación de que el clima organizacional influye en el comportamiento observable de los trabajadores a través de percepciones estabilizadas que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento entre otros. Entonces, el estudio del Clima organizacional permite conocer las necesidades de sus integrantes así como los sistemas de comunicación, liderazgo y motivación.

1.4. Formulación del problema Problema general.

¿Cuál es el nivel de Percepción de clima organizacional desde la perspectiva de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia y región San Martín-2013?

Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de percepción del clima organizacional en la dimensión estructura desde la perspectiva de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del Distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín- 2013?

¿Cuál es el nivel de percepción del clima organizacional en la dimensión Relaciones desde la perspectiva de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín-2013?

¿Cuál es el nivel de percepción del clima organizacional en la dimensión Recompensa desde la perspectiva de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín-2013?

¿Cuál es el nivel de percepción del clima organizacional en la dimensión Identidad desde la perspectiva de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín-2013?

1.5.- Justificación del estudio

Justificación práctica

Los resultados serán de utilidad para el CETPRO “Inca Atahualpa” – del distrito de la Banda de Shilcayo, puesto que las conclusiones y recomendaciones contribuirán a mejorar el clima organizacional y el desempeño docente para mejorar la calidad educativa.

Justificación teórica

En las instituciones educativas igualmente el clima laboral es imprescindible. Podemos definirlo como las características del medio ambiente del trabajo educativo que son percibidas directa o indirectamente y que tienen repercusiones en el comportamiento de los estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo, en su desempeño personal y laboral, en las relaciones con sus superiores, sus colegas e incluso con su familia (Eslava, 2009).

Relevancia metodológica

Se utilizó el método científico, el método inductivo y deductivo para el análisis de la información. El diseño de la investigación es descriptivo.

1.6. Hipótesis

El presente trabajo por el tipo de investigación, carece de hipótesis

1.7. OBJETIVOS:

General

Determinar el nivel de Percepción de clima organizacional de la perspectiva de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín 2013.

Específicos

Determinar el nivel de percepción del clima organizacional en la dimensión estructura desde la perspectiva de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín-2013.

Identificar el nivel de percepción del clima organizacional en la dimensión Relaciones desde la perspectiva de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín-2013

Identificar el nivel de percepción del clima organizacional en la dimensión Recompensa desde la perspectiva de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín-2013

Determinar el nivel de percepción del clima organizacional en la dimensión Identidad desde la perspectiva de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín

II. MÉTODO:

2.1. Diseño de investigación. En la presente investigación se utilizó el diseño descriptivo simple cuya simbología es la siguiente:

M ----- O

DONDE:

M: Muestra

O: Observación

2.2. Tipo de estudio. El tipo de investigación que fue empleado en la presente investigación fue **descriptivo** que según Hernández Sampieri son investigaciones que buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, o cualquier otro fenómeno que sea sometido a un análisis.

2.3. Variable, Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
-----------------	------------------------------	-------------------------------	--------------------	--------------------	---------------

Percepción del clima organizacional	De acuerdo con Méndez 2006, "el clima organizacional es la percepción que tienen los miembros de la organización respecto de ella, de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional"	Es el nivel máximo o mínimo	Estructura Relaciones Recompensa Identidad	Reconoce normas internas de la institución educativa. Practica normas internas. -Existe comunicación fluida entre trabajadores y directivos. -Se desarrolla trabajo en equipo -Existe un plan de estímulo a las actividades extraordinarias -Los directivos reconocen la valía de los padres de familia Se compromete con la institución Se desarrolla trabajos en equipo	Ordinal
	al" (p.39). Este concepto aporta un elemento que ayuda a comprender que el clima organizacional en esencia nos remite a la percepción del ambiente de los que integran una organización				

2.4 Población, muestra y muestreo

Población: La población objeto de estudio estuvo conformado por los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín-2013.

Muestra: La muestra fue de 30 estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín 2013

Muestreo. Fue el no probabilístico intencionado, porque fue tomada por decisión del investigador

2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad Técnica:

Encuesta. Para el recojo de información se utilizó la encuesta

Instrumento: El instrumento utilizado fue la encuesta tipo cuestionario.

Validez y Confiabilidad: Se utilizó juicios de expertos para la validación de los instrumentos y su correspondiente aplicabilidad

2.6. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se utilizaron técnicas estadísticas descriptivas, como la media, la tabla de frecuencias absolutas y porcentuales.

2.7. Aspectos éticos

En este aspecto se puede considerar el consentimiento informado. Éste es quizás el requisito más importante para la participación de los sujetos, porque supone que ellos cuentan con toda la información adecuada respecto a la investigación, lo que les permite tomar una decisión razonada, precisamente, sobre su participación. Es una forma o documento cuyo formato constituye la herramienta que por sí sola asegura un comportamiento ético.

III. RESULTADOS

Los resultados obtenidos, fueron analizados en base a los

objetivos e hipótesis de trabajo planteado. Se trabajó con una muestra de 30 estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín-2013 con la finalidad de identificar el nivel de percepción del clima organizacional en la mencionada institución.

Para recoger y analizar la información requerida, se aplicó una encuesta tipo cuestionario a los estudiantes comprendidos en la investigación, que acopió los datos relacionados con las dimensiones referidas a la variable de estudio, lo que permitió obtener los puntajes y sistematizarlos de acuerdo a la escala determinada para este fin y luego determinar el nivel de percepción. Los resultados obtenidos se detallan en tablas estadísticas, referidas a la variable de estudio.

TABLA N° 01

Puntaje general obtenido de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín

N°	NIVEL DE PERCEPCION DE CLIMA ORGANIZACIONAL			
	DIMENSIONES			
	Estructura	Recompensa	Relación	Identidad
	(05-15)	(05-15)	(05-15)	(05-15)
	F	F	F	F
1	08	06	12	08
2	13	12	13	07
3	14	13	11	14
4	13	14	15	06
5	14	15	15	11
6	14	15	14	10
7	05	08	10	14
8	14	13	09	07
9	13	14	11	11
10	07	06	06	12
11	14	12	13	12
12	12	12	10	13
13	08	13	13	13
14	08	06	11	15

15	07	13	10	13
16	13	09	13	12
17	06	05	11	12
18	05	11	13	07
19	13	05	14	09
20	09	12	12	10
21	13	07	15	08
22	15	10	12	14
23	05	12	13	15
24	05	13	10	07
25	14	12	15	07
26	13	10	10	09
27	08	13	11	12
28	13	12	11	12
29	08	14	10	14
30	13	11	12	15
TOTAL				
PROMEDIO				

Fuente: elaboración propia en base a los datos de la ENCUESTA

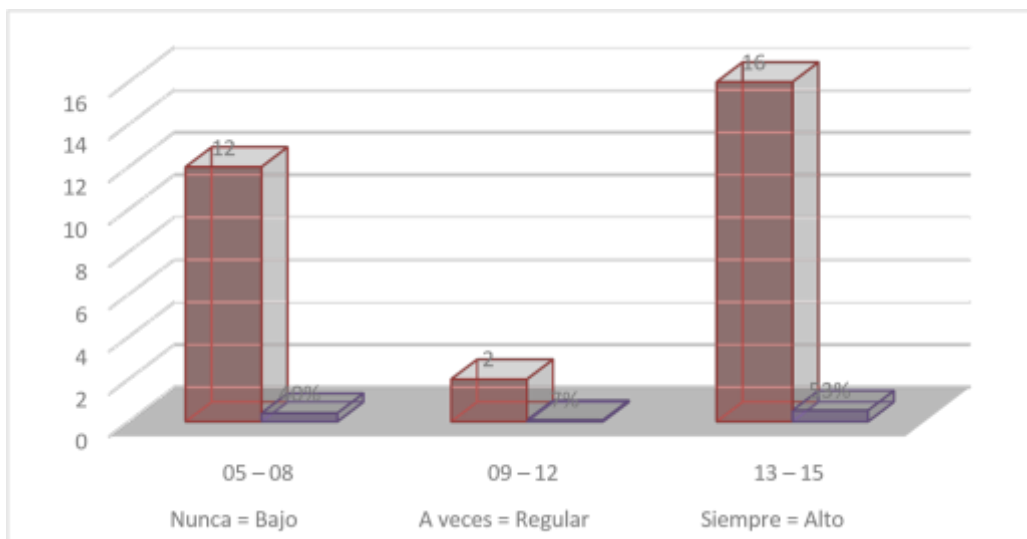
TABLA N° 02

Puntaje obtenido de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín- en la dimensión estructura

DIMENSION ESTRUCTURA			
Escala	Intervalos	Fi	f%
Nunca = Bajo	05 – 08	12	40
A veces = Regular	09 – 12	02	07
Siempre = Alto	13 – 15	16	53
Total		30	100

Fuente: Tabla 1

GRÁFICO N° 01 Puntaje obtenido de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín en la dimensión estructura



DESCRIPCION.

La tabla N° 2 y gráfico N° 01 representa los puntajes obtenidos por los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín, que permite identificar el nivel de percepción del clima organizacional en la dimensión estructura, de lo que se visualiza que de 30 de los estudiantes seleccionados como muestra de estudio 12 que representa el 40% tienen una percepción baja, 02 que representan al 07% tienen una percepción regular y 16 que representan al 53% están en una escala alta.

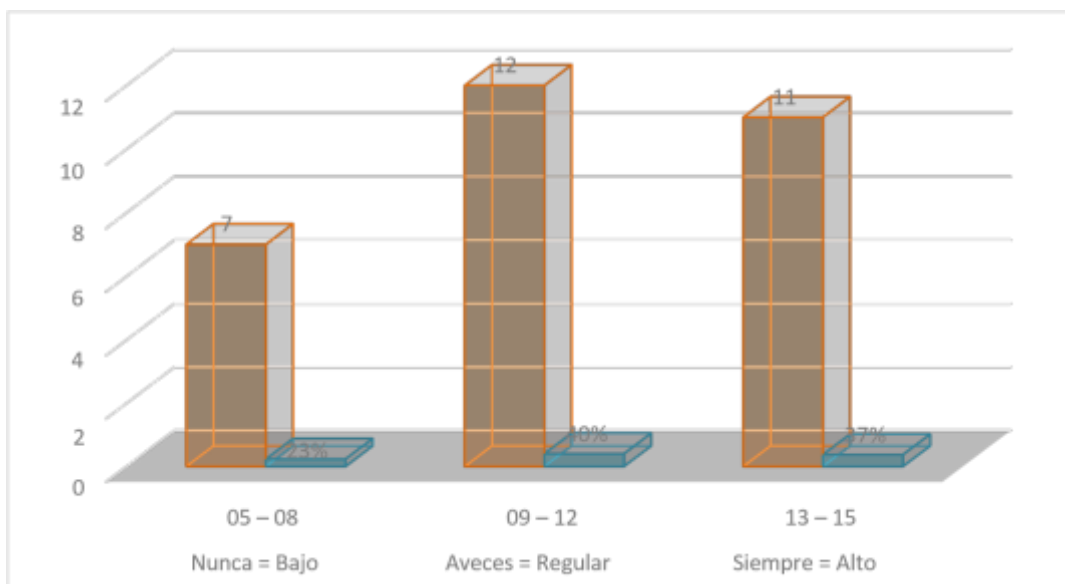
TABLA N° 03

Puntaje obtenido por los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín. En la dimensión recompensa

DIMENSION RECOMPENSA			
Escala	Intervalos	Fi	f%
Nunca = Bajo	05 - 08	07	23
A veces = Regular	09 - 12	12	40
Siempre = Alto	13 - 15	11	37
Total		30	100

Fuente: tabla 1.

GRÁFICO N° 02 Puntaje obtenido por los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín que permite identificar el nivel de percepción de clima organizacional en la dimensión recompensa



DESCRIPCION:

La tabla N°3 y gráfico N° 02 representa los puntajes obtenidos por los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín que permite identificar el nivel de percepción del clima organizacional en la dimensión recompensa. El gráfico permite visualizar que 07 padres de familia que representan al 23% señalan que tienen una percepción baja y 12 padres de familia que representan al 40% se muestran con una percepción regular y 11 padres de familia que representan al 37% tienen en una percepción alta.

TABLA N° 04 Puntaje obtenido por los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín que permite visualizar el nivel de percepción del clima organizacional en la dimensión relación

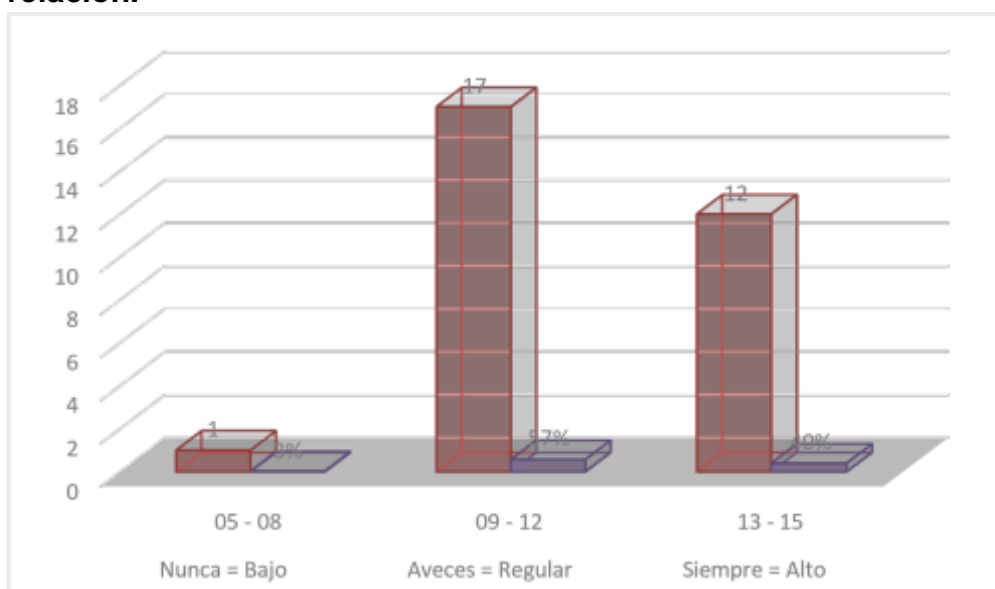
DIMENSION RELACION			
Escala	Intervalos	Fi	f%
Nunca = Bajo	05 - 08	01	03
A veces = Regular	09 - 12	17	57

Siempre = Alto	13 - 15	12	40
Total		30	100

Fuente: tabla 01.

GRÁFICO N° 03

Puntaje obtenido por los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San, que permite identificar el nivel de percepción del clima organizacional en la dimensión relación.



DESCRIPCION:

La tabla N°4 y gráfico N° 03 representa los puntajes obtenidos por los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín que permite identificar el nivel de percepción del clima organizacional en la dimensión de relación. El mismo que permite visualizar que 01 de los docentes que representan al 3% tienen una percepción baja y 17 padres de familia, es decir el 57% tienen una percepción de regular, así mismo 12 padres de familia que representan al 40% tienen una percepción alta en esta dimensión.

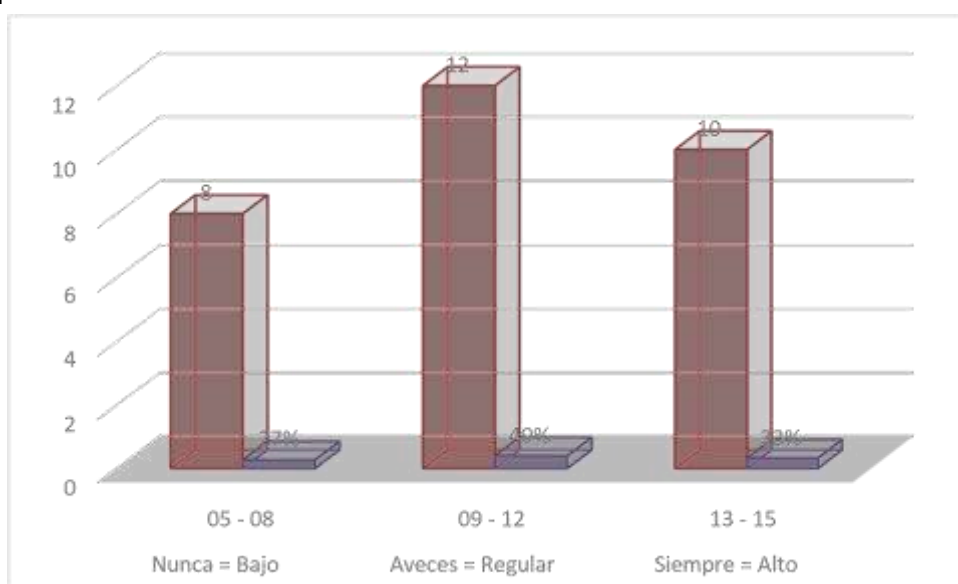
TABLA N° 05

Puntaje obtenido por los por los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín, que permite identificar el nivel de percepción de los padres de familia, en la dimensión identidad

DIMENSION IDENTIDAD			
Escala	Intervalos	Fi	f%
Nunca = Bajo	05 - 08	08	27
Aveces = Regular	09 - 12	12	40
Siempre = Alto	13 - 15	10	33
Total		30	100

Fuente: tabla 01.

GRÁFICO N° 04 Puntaje obtenido por los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín, que permite identificar el nivel de percepción de los estudiantes, en la dimensión identidad



DESCRIPCION:

La tabla N°5 y gráfico N° 04 representa los puntajes obtenidos por los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín que permite identificar el nivel de percepción del clima organizacional en la dimensión identidad. El mismo que permite visualizar

que 08 de los estudiantes que representan al 27% tienen una percepción baja y 12 estudiantes, es decir el 40% tienen una percepción de regular, así mismo 10 estudiantes que representa al 33% tiene una percepción baja en esta dimensión

IV. DISCUSIÓN

El presente estudio se propuso como objetivo determinar el nivel de percepción del clima organizacional de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín. Para el recojo de información y consolidar los fines de la presente investigación se hizo uso de una encuesta tipo cuestionario la misma que se aplicó, luego de haber previamente comprobado por expertos de ser un instrumento válido y confiable.

Se obtuvo resultados dando respuesta a las interrogantes que se formuló como situaciones problemáticas e hipotéticas de investigación, los resultados fueron analizados recurriendo a la estadística descriptiva cuyos resultados arrojaron resultados que evidencian cuál es la percepción que tienen los estudiantes sobre clima organizacional en su institución educativa. Lo que se puede concluir en cierto modo es que, desde la percepción de los estudiantes el clima organizacional no está muy buena ya que haciendo el estudio de las dimensiones nos damos cuenta que la escala regular prevalece. Esto amerita que la comunidad educativa asuma responsablemente estrategias para superar falencias.

Estos resultados se respaldan con la investigación realizada por **FERNANDEZ, T.** (2004), de la Universidad de Deusto, trabajo de investigación titulado “Clima Organizacional en las escuelas de Uruguay y México” – País Vasco; concluye: El clima organizacional en las escuelas ocupa un lugar destacado en la agenda de investigación. Distintos modelos de eficacia escolar ubican el clima entre los factores de eficacia y equidad. **HANCCO, S.** (2011), Trabajo de investigación titulado “Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Docente de la Institución Educativa Pública N° 70394 del Distrito de Pucará – Lampa – Puno 2011”, concluye:

El clima institucional constituye, una categoría laboral afectiva que tiene efectos muy poderosos en el desempeño docente, después de concluir nuestra investigación, podemos determinar que el clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño docente de la institución Educativa Pública N° 70394 del Distrito de Pucará – Lampa, Puno 2011. De acuerdo a r de Pearson

es un 0.117, el cual es positivo. El nivel del Clima Organizacional de los docentes de la institución Educativa Pública N° 70394 del Distrito de Pucará – Lampa, Puno 2011. De acuerdo al resultado obtenido en ésta variable es un 75.1%, considerando que para alcanzar al 100% falta un 24.2%. Esto representa que existe un buen clima organizacional.

El desempeño docente de la institución Educativa Pública N° 70394 del Distrito de Pucará – Lampa, Puno 2011. En general se ha obtenido de un 100%, un 78%, conforme a los datos obtenidos en las fechas de observación. Ralph Tyler

(en casanova, 1999) define al desempeño docente “El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzado los objetivos educativos propuestos”. Y esta institución educativa se puede precisar que se ha alcanzado en un 78 %.

Finalmente, se puede concluir que Crear un clima propicio, es parte de la tarea de todo Director, esto significa desarrollar un ambiente donde las personas se sientan libres y comprometidas con la visión y misión de la institución. Por su parte Gamarra, **H. (2013)** en su tesis Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas concluye que La categoría referida a la Confianza entre directivos y docentes manifiesta percepciones de satisfacción, en ese sentido podríamos decir entonces, que las relaciones interpersonales cercanas y positivas entre directivos y docentes evidencian la existencia de confianza.

En la categoría de Presión de acuerdo a las percepciones de los docentes entrevistados se ha encontrado evidencias de insatisfacción laboral. Esta situación se manifiesta a consecuencia de la falta de supervisión constante, acompañamiento, además de reuniones de coordinación por parte del equipo directivo de la institución.

Asimismo los docentes perciben que existe dejadez, no se pone énfasis en la tarea en cuanto a control de labores, falta de compromiso, además de la ausencia de una gerencia oportuna y eficaz.

Los docentes entrevistados se sienten apoyados por el director en situaciones personales, familiares o de índole laboral y reconocen el apoyo la colaboración como un valor prevaleciente y apreciado en la institución

V. CONCLUSIONES

El nivel de Percepción de clima organizacional de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín en la dimensión Estructura es Alto.

El nivel de percepción del clima organizacional de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín en la dimensión Relación Es regular.

El nivel de percepción del clima organizacional de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín en la dimensión Recompensa Es regular

El nivel de percepción del clima organizacional de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín en la dimensión Identidad es regular.

En conclusión el nivel de percepción del clima organizacional de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín. Es REGULAR.

VI. RECOMENDACIONES

- A los directivos de esta institución y todas las instituciones educativas , considerar los resultados de esta investigación para fortalecer las dimensiones que aparecen como regular, este es un indicador que existen influencias negativas para la consecución de las metas institucionales y que es necesario se trabaje con la mayor rapidez posible.
- A los directivos, visualizar la necesidad implementar sistema de estímulos en la institución para los docentes, padres de familia y estudiantes así fortalecer la vida institucional.

- A los docentes incentivar la práctica de trabajo en equipo, la comunicación asertiva, con los padres de familia, profesores y estudiantes y mejorar la buena práctica y la consecución del buen clima organizacional
- A los directivos, jornadas y talleres donde participen, inclusive los profesores y demás personal de la institución.
- A los Directivos tener acercamientos permanentes con los profesores y estudiantes para una comunicación más cercana hacia la institución.
- A los estudiantes cumplir el rol encomendado y tener mayor participación en la vida institucional del Cetpro.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Álvarez, S. (2001) La Cultura y el Clima Organizacional como Factores relevantes en la Eficacia. Universidad San Marcos – Lima Perú
- Aguilar, B. (2010). Factores que Inciden en la Calidad de los Aprendizajes y la Calidad de los Centros Escolares: III Encuentro Internacional de Educadores, Cerebro y Aprendizaje. Edición electrónica gratuita.
- Becerra, P. (2006) Como podemos intervenir para fortalecer el clima educativo en tiempos de innovación. Tesis – Trujillo
- Brunet, L. (2004) El Clima de trabajo en las organizaciones. México –Trillas.
- Brunet, L. (1996) técnica wes (Work Environment Scales) para la evaluación del clima organizacional
- Concalves, A. (2000) Fundamentos del clima. Prentice Hall.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill. *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior* (2008). París: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

- Forehand y Glimer, (1964) Clima Organizacional. □
- García, R. (1999) Diagnostico del clima organizacional de la universidad de Guacajo. Mexico-Gedersa □
- Litwin, E. (2001) El oficio de enseñar, condiciones y contextos. Editorial Paidos □
- Licker, R. (1961) New patterns of management □
- Marchant, L. (2005) Actualizaciones para el desarrollo Organizacional. Primer seminario villa del Mar. Chile. □
- Martin, M. (1999) Clima de trabajo y Eficia Centros Docentes: relaciones consolidadas. España –Alcalá □
- Méndez, A. (2006) El clima laboral. Bogotá. Editorial Suma saberes. Rodríguez, D. (1998) Diagnostico Organizacional. Ediciones Universidad Católica de Chile
- Silvia, H. (2009) Medición del clima laboral y satisfacción del personal docente □
1ª edición – Madrid
- Tagiuri, R. (1968). 'The concept of Organizational Climate.' □

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Clima organizacional desde la perspectiva de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia y región San Martín-2018

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÒTESIS	VARIABLES												
Problema General ¿Cuál es el nivel de Percepción de clima organizacional desde la perspectiva de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martin-2013	General Determinar el nivel de Percepción de clima organizacional de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de San Martin y región San Martin-2013	Carece de hipotesis	<table><tr><th>Variable</th><th>DIMENSIONES</th><th>INDICADORES</th></tr><tr><td rowspan="3">l clima organizacional</td><td>Estructura</td><td>Reconoce normas internas de la institución educativa. Practica normas internas.</td></tr><tr><td>Relación</td><td>-Existe comunicación fluida entre trabajadores y directivos. -Se desarrolla trabajo en equipo</td></tr><tr><td>Recompensa</td><td>-Existe un plan de estímulo a las actividades extraordinarias -Los directivos reconocen la valía de los padres de familia</td></tr></table>			Variable	DIMENSIONES	INDICADORES	l clima organizacional	Estructura	Reconoce normas internas de la institución educativa. Practica normas internas.	Relación	-Existe comunicación fluida entre trabajadores y directivos. -Se desarrolla trabajo en equipo	Recompensa	-Existe un plan de estímulo a las actividades extraordinarias -Los directivos reconocen la valía de los padres de familia
Variable	DIMENSIONES	INDICADORES													
l clima organizacional	Estructura	Reconoce normas internas de la institución educativa. Practica normas internas.													
	Relación	-Existe comunicación fluida entre trabajadores y directivos. -Se desarrolla trabajo en equipo													
	Recompensa	-Existe un plan de estímulo a las actividades extraordinarias -Los directivos reconocen la valía de los padres de familia													

					<div>Identidad</div>	<div>Se compromete con la institución Se desarrolla trabajos en equipo</div>	
--	--	--	--	--	----------------------	--	--

Problemas específicos	Objetivos Específico		
<p>¿Cuál es el nivel de percepción del clima organizacional en la dimensión estructura de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de San Martín y región San Martín-2013</p>	<p>Determinar el nivel de percepción del clima organizacional en la dimensión de estructura de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de San Martín y región San Martín-2013</p>		
<p>¿Cuál es el nivel de percepción del clima organizacional en la dimensión Relaciones de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de San Martín y región San Martín-2013</p>	<p>Identificar el nivel de percepción del clima organizacional en la dimensión Relaciones de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín-2013</p>		
<p>¿Cuál es el nivel de percepción del clima organizacional en la dimensión Recompensa de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de San Martín y región San Martín-2013</p>	<p>Identificar el nivel de percepción del clima organizacional en la dimensión Recompensa de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de San Martín y región San Martín-2013</p>		

Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín-2013	región San Martín-2013		
¿Cuál es el nivel de percepción del clima organizacional en la dimensión Identidad de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín-2013	Identificar el nivel de percepción del clima organizacional en la dimensión Identidad de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín-2013		
DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
Tipo de estudio Descriptiva Diseño Descriptivo simple M 0 Donde M = muestra O = observación de la muestra	Población: la población de educandos está constituida por todos los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín Muestra. Para determinar la muestra de estudio se utilizó la técnica no probabilística, siendo 30 de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín-	Para la recolección de datos: Encuesta	



Encuesta para determinar clima organizacional desde la óptica de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de San Martín y región San Martín-2013 Marque la alternativa más pertinente.

ESCALA:

Siempre (3)

A veces (2)

Nunca (1)

DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA			OBSERVACIONES
		1	2	3	
Estructura	1. El reglamento interno fue elaborado con la participación de los estudiantes				
	2. Las normas establecidas en el RI me parecen pertinentes y funcionales				
	3. Es bueno que la dirección exija nuestra obligaciones que están en el RI				
	4. Se nota orden administrativo				
	5. La institución me facilita elementos para desarrollar bien mi responsabilidad				
Recompensa	6. El director se interesa por lo bueno que cumpla con mis responsabilidades				
	7. La administración capacita u orienta a los estudiantes				
	8. Me siento bien con el trabajo que realizo				
	9. Recibo felicitaciones cuando cumpla mis responsabilidades				
	10. Se implementa una política de estímulo en la institución				
Relaciones	11. Se acostumbra trabajar en equipo				
	12. Recibo el apoyo de la dirección y docentes				
	13. El director es un motivador permanente				
	14. El director trata a todos por igual				
	15. Las decisiones se toman en asambleas consensuadas				
Identidad	16. Mi compromiso con la institución				
	17. Siento que la institución necesita de mí para crecer				
	18. Me siento bien siendo asociado en esta institución				
	19. Soy parte de la solución de la problemática institucional				
	20. Participo con prioridad en las actividades de la escuela				

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto	: Mg. Wildoro Pinchi Daza
Institución en la que trabaja /Cargo	: José Enrique Celis Bardales
Nombre del Instrumento	: Encuesta
Autor del instrumento	: Walter Portocarrero Tello

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

I. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al logro de aprendizaje en lectura.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión del logro de aprendizaje en lectura.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL					47	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento de medición tiene coherencia con las dimensiones, objetivos y las hipótesis planteadas y están listas para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN : 47

Tarapoto, 14 de Mayo del 2017

Tarapoto, 14 de Mayo del 20

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto : Mg. Widenson Amasifuen Ramírez
Institución en la que trabaja /Cargo : Cleofe Arévalo del Águila
Nombre del Instrumento : Encuesta
Autor del instrumento : Walter Portocarrero Tello
Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

III. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al logro de aprendizaje en lectura.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión del logro de aprendizaje en lectura.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL		47				

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento de medición tiene coherencia con las dimensiones, objetivos y las hipótesis planteadas y están listas para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN : _____ **47**

Tarapoto, 14 de Mayo del 2017

Mg. Widenson Amasifuen Ramírez

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Nombres y apellidos del experto	: Dr. Carlos Chong Rengifo
Institución en la que trabaja /Cargo	: José Enrique Celis Bardales
Nombre del Instrumento	: Encuesta
Autor del instrumento	: Walter Portocarrero Tello

Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Excelente (5)

V. CRITERIOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva respecto a sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al logro de aprendizaje en lectura.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento están organizados en función de las dimensiones y la definición operacional y conceptual de manera que permitan hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan se relacionan con los indicadores de cada dimensión del logro de aprendizaje en lectura.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa y nombre del instrumento.					X
TOTAL					47	

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento de medición tiene coherencia con las dimensiones, objetivos y las hipótesis planteadas y están listas para su aplicación.

Dr. Carlos Chong. Rengifo

DNI N°.

PROMEDIO DE VALORACIÓN : _____47

Tarapoto, 14 de Mayo del 2017

| Dr. Carlos Chong. Rengifo _____
DNI N°.

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, **Ivo Martín Encomenderos Bancallán**, revisor de la tesis del estudiante **PORTOCARRERO TELLO WALTER**, titulada **Clima organizacional desde la perspectiva de los estudiantes del Cetpro Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de Tarapoto y región San Martín-2013**, constato que la misma tiene un índice de similitud de **28%** verificable en el reporte de originalidad del programa *Turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto 19 de febrero de 2018



.....
Mg. Ivo Martín Encomenderos Bancallán

Docente



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE EDUCACIÓN E IDIOMAS
PROGRAMA DE COMPLEMENTACIÓN UNIVERSITARIA Y
TITULACIÓN

Clima organizacional desde la perspectiva de los estudiantes del Cetpro
Inca Atahualpa, del distrito de la Banda de Shilcayo, Provincia de
Tarpoto y región San Martín-2013

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA

AUTOR:

Walter Portocarrero Tello

ASESOR:

Lic. Ivo Encomenderos Bacallán

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Atención integral del infante, niño y adolescente

TARAPOTO, PERÚ

2018 |

Resumen de coincidencias

28 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

1	edu.uamericas.cl	2 %	>
Fuente de Internet			
2	rediseoinstitucionalblo...	2 %	>
Fuente de Internet			
3	practicajuridicayempre...	2 %	>
Fuente de Internet			
4	clima-organizacional.bl...	1 %	>
Fuente de Internet			
5	repositorio.unc.edu.pe	1 %	>
Fuente de Internet			
6	conocimientosaderecur...	1 %	>
Fuente de Internet			

repositorio.unc.ec



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : FOB-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, **PORTOCARRERO TELLO WALTER**, identificado con DNI N° **00906719**, egresado de la Escuela Profesional de **EDUCACIÓN PRIMARIA** de la Universidad César Vallejo, autorizo (**X**) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado

"CLIMA ORGANIZACIONAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS ESTUDIANTES DEL CETPRO INCA ATAHUALPA, DEL DISTRITO DE LA BANDA DE SHILCAYO, PROVINCIA Y REGIÓN SAN MARTÍN - 2013", en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


FIRMA

DNI: 00906719

FECHA: 13 de Julio del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CAM

CONFERENCIA
ACADEMICA

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:

El visto bueno de mi
Tesis

ESCUELA DE EDUCACIÓN

ATENCIÓN:

(Nombre del responsable de la oficina)

Walker Parlobarrera Tello

(Nombres y apellidos del solicitante)

con DNI N.º 00906319

(Número de DNI)

domiciliado (a) en dr. Atahualpa 208 - San Martín San Martín Tarapoto

(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 2013 - I del programa: Complementación

(Promoción)

(Nombre del programa)

Universitaria

identificado con el código de matrícula N.º

(Código de alumno)

de la Escuela de Educación, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

(Explique con claridad)

Solicito el visto bueno de mi Tesis

Por lo expuesto, agradeceré ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

19 de febrero de 2018

(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

-
-
-
-

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos:

Correo electrónico: